

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, masalah buruh atau tenaga kerja selalu menjadi bahan pembicaraan yang hangat dan merupakan masalah nasional dari kalangan pengusaha dan para ahli yang berkompeten pada masalah ini. Pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas perburuhan demi kelancaran dan tercapainya tujuan pembangunan yang sedang digiatkan pelaksanaannya. Namun di sisi lain masalah perburuhan di Indonesia hingga saat ini tetap masih banyak saja. Pemogokan-pemogokan menjadi salah satu cara yang paling ampuh untuk menekan pihak perusahaan dan direksi untuk segera memenuhi tuntutan buruh. Di sisi lain perusahaan melakukan tindakan yang juga merugikan pihak karyawan, dengan berdalih perusahaan merugi ataupun untuk efisiensi maka perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran. Berdasarkan pemberitaan surat kabar mengenai pemogokan, demonstrasi, maupun PHK karyawan akhir-akhir ini marak kembali seiring dengan kenaikan harga BBM dan kondisi ekonomi negara yang belum stabil.

Pemberitaan surat kabar mengenai pemogokan, demonstrasi, maupun PHK karyawan akhir-akhir ini marak kembali seiring dengan kenaikan harga BBM dan kondisi ekonomi negara yang belum stabil. Seperti yang diberitakan pada harian Jawapos (2008) pada bulan September dan November 2006 pihak manajemen

perusahaan PT. Tyfountex Indonesia telah memPHK lebih dari 400 karyawannya. Begitu pula pabrik Danliris yang memPHK lebih dari 200 karyawannya. Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap buruh di Kota dan Kabupaten Semarang tercatat paling besar dibandingkan dengan daerah lain. Di Semarang 85% dari 300 perusahaan milik asing yang mengalami krisis, 60.000 buruh telah di-PHK. Sementara di daerah Tulungagung Jawa Timur tahun 2005 sampai 2006 saja tercatat sebanyak 1.546 buruh di-PHK. Mereka tidak mendapat uang pesangon dari perusahaan. Hal itu yang tercatat di Disnakertrans dan diperkirakan yang di-PHK lebih banyak lagi dari data di atas. Tahun 2008 PHK buruh diprediksikan juga tinggi. Ini dikarenakan kenaikan BBM, inflasi dan kenaikan upah minimum regional (UMR). Sementara penghasilan atau omzet diperkirakan tidak memenuhi target perusahaan bahkan semakin menurun..

Sampai awal Maret 2010 angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia tercatat mencapai 68.332 orang, itu belum termasuk yang dirumahkan, sebanyak 27.860 orang. Demikian diungkapkan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar dalam siaran pers yang dirilis di Jakarta, Rabu (17/3/2010). Angka PHK tersebut sama sekali tidak berkaitan dengan pelaksanaan ASEAN-China Free Trade Agreement (AC-FTA). Namun diberitakan bahwa terdapat kemungkinan adanya potensi peningkatan PHK akibat implementasi perjanjian perdagangan bebas ASEAN dan China. Menanggapi isu seputar AC-FTA, para karyawan pabrik tekstil tentunya dibayang-bayangi oleh rasa kecemasan bahwa dirinya bisa jadi terkena PHK. Demikian yang terjadi di CV.

Glory Garment, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dan garmen, bahwa sudah ada beberapa karyawan yang mengisukan masalah PHK tersebut.

Penelitian mengenai efikasi diri dengan kecemasan terhadap kemungkinan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) di CV. Glory Garment Sukoharjo yang bergerak dalam bidang industri pakaian semakin menarik untuk dilakukan mengingat semakin tingginya jumlah tenaga kerja, namun semakin sering pula terjadi PHK. CV. Glory Garment Sukoharjo sebagai perusahaan yang terus berkembang berusaha menjaga stabilitas produksi dan mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan dengan meminimalisir terjadinya kepindahan kerja karyawan atau *turn over*. Namun demikian kenyataan yang ada dan menjadi permasalahan di CV. Glory Garment Sukoharjo adalah sering adanya keluhan dari karyawan yang menuntut kesejahteraan yang lebih tinggi baik itu gaji, insentif, atau upah lembur. Tuntutan tersebut sulit dipenuhi oleh pihak manajemen mengingat kemampuan finansial dan biaya operasional perusahaan yang sudah tinggi. Puncaknya yaitu ada upaya demonstrasi karyawan terhadap manajemen perusahaan menuntut kenaikan gaji yang tidak dapat dipenuhi oleh manajemen perusahaan. Akibat tuntutan yang tidak dipenuhi tersebut selanjutnya dapat menyebabkan kinerja karyawan terganggu

Melihat kondisi tersebut akhirnya perusahaan terpaksa menerapkan suatu kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak meskipun sangat merugikan karyawan dan mengganggu produktivitas kerja perusahaan. Menurut informasi dari personalia setiap pada rentang 1 tahun rata-rata terjadi 10 – 100 karyawan baik yang mengundurkan diri secara sukarela maupun yang dikeluarkan

sepihak oleh perusahaan. Kondisi ini membawa akibat yang negatif pada kondisi psikologis karyawan oleh misalnya, turunnya produktivitas, banyaknya kecelakaan dalam menjalankan tugas, meningkatnya *labour turnover*, menurunnya perhatian, banyaknya kesalahan, menurunnya semangat dan minat terhadap pekerjaan, serta adanya perasaan cemas pada diri karyawan jika sewaktu-waktu ia mengalami pemutusan hubungan kerja

Sebenarnya pihak manajemen perusahaan sudah berusaha mengurangi kecemasan karyawan terhadap PHK dan kecenderungan terjadi kepindahan kerja dengan dengan memberikan: (1) kesempatan untuk berprestasi; mendapatkan pengakuan dan bertanggung jawab; (2) kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang. Kesempatan tersebut dilakukan dengan merancang pekerjaan yang melibatkan banyak variasi yang menuntut keahlian yang lebih tinggi, memberikan otonomi dan bertanggung jawab yang lebih besar pada karyawan guna membuat perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pekerjaannya sendiri. Dengan adanya kesempatan tersebut membuat pekerjaan lebih berarti, menarik dan memberikan kesempatan tantangan.(3) *Job rotation*. Dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan secara bergiliran untuk melakukan pekerjaan lain agar tidak merasa bosan dengan pekerjaan rutin yang biasanya mereka lakukan. (4) *Socio teknik approach*. Pendekatan teknik sosial yaitu dengan membuat seimbang antara aspek teknik dengan aspek sosial. Tujuannya untuk mengatasi perasaan bosan karena sifat suatu pekerjaan. Namun demikian hal tersebut belum sepenuhnya mampu menghilangkan terjadinya kepindahan kerja karyawan.

Kecemasan merupakan sebagian dari dinamika kehidupan yang selalu ada. Freud (Feist dan Feist, 1998) menekankan pengertian kecemasan pada keterlibatan peran tiga sistem kepribadian yang menurutnya sangat berperan dalam munculnya kecemasan, yakni *id*, *ego* dan *superego*. Kecemasan merupakan perasaan yang tidak menyenangkan yang disebabkan oleh dorongan *id* seseorang yang tidak terkontrol, atau sebaliknya, ketakutan seseorang yang berlebihan terhadap hukuman suara hati yang ditekankan oleh *superego*. Husada (1991), mengemukakan kecemasan merupakan keadaan atau kondisi emosi yang tidak menyenangkan yang dicirikan dengan perasaan tegang, keadaan dan kekhawatiran karena terbangkitnya sistem syaraf otonom

Kusumawati (1999) pada penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat meningkatkan *intensi turn over* atau pindah kerja karyawan ke perusahaan yang lain, secara emosional dan mental karyawan mengalami kecemasan berkepanjangan yang dapat menimbulkan perilaku kerja yang negatif, seperti datang terlambat, membolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan berusaha dengan baik. Ulasan tersebut nampak bahwa maraknya pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat ini menimbulkan berbagai ragam persepsi dari masing-masing karyawan, diantaranya yaitu kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja yang mungkin dialami. Hal ini karena karyawan yang belum diPHK merasa harus memiliki alternatif pekerjaan lain jika sewaktu-waktu di PHK.

Simtom-simtom somatis yang dapat menunjukkan ciri-ciri kecemasan menurut Stern (Husada, 1991) adalah muntah-muntah, diare, denyut jantung yang

bertambah keras, seringkali buang air, nafas sesak disertai tremor pada otot. Kartono (2001) menyebutkan bahwa kecemasan ditandai dengan emosi yang tidak stabil, sangat mudah tersinggung dan marah, sering dalam keadaan *excited* atau gempar gelisah. Pada karyawan simtom somatisnya dapat berupa tidak dapat konsentrasi pada pekerjaan, mudah tersinggung dengan rekan kerja dan marah-marah tanpa sebab yang pasti.

Upaya mengatasi kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja salah satunya adalah individu atau karyawan harus memiliki karakteristik kepribadian yang mampu dijadikan sebagai salah satu pertahanan psikologis mengatasi kecemasan tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut Ambarwati, (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa seseorang harus memiliki keyakinan bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Keyakinan tersebut menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Apabila kesulitan dialami oleh individu yang meragukan kemampuannya, maka usaha-usaha untuk mengatasinya akan mengendur atau bahkan dihentikan. Ditambahkan oleh Bandura (1996) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas.

Salah satu faktor karakteristik kepribadian individu yang diasumsikan berpengaruh terhadap kecemasan terhadap kemungkinan terjadinya PHK yaitu efikasi diri. Efikasi diri dikembangkan oleh Bandura (1996) mengacu pada teori belajar social (*social learning theory*), yang menekankan hubungan kausal timbal-

balik (*reciprocal determinism*) antara faktor lingkungan, perilaku, dan faktor personal yang saling berkaitan. Menurut Bandura (1996), efikasi-diri merupakan proses kognitif yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk berperilaku. Sumber penting motivasi diri yang bersifat kognitif tergantung pada proses perantara dalam penetapan tujuan dan reaksi evaluatif terhadap perilaku sendiri.

Wanberg dan Banas (2000) mengemukakan konsep *change-self efficacy* atau efikasi diri dalam perubahan sebagai keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki individu untuk menangani situasi perubahan dan untuk memfungsikan dirinya secara lebih baik terhadap pekerjaan yang dijalankan meskipun terjadi berbagai tuntutan yang berasal dari perubahan yang terjadi. Individu-individu tidak akan menunjukkan kinerja yang baik dalam situasi perubahan ketika mereka tidak meyakini kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan efikasi diri merefleksikan keyakinan individu bahwa tindakan yang dilakukannya dapat diselesaikan dengan baik.

Efikasi diri memiliki fungsi adaptif yang memungkinkan individu memenuhi persyaratan-persyaratan sosiokultural dan tuntutan kognitif untuk dapat mengorganisasikan dunianya dalam cara-cara yang konsisten secara psikologis, melakukan prediksi, menemukan kesamaan, dan menghubungkan pengalaman-pengalaman baru dengan pengalaman-pengalaman masa lalu, bahkan memunculkan kekuatan pikiran yang dapat dibawa hingga kedalam alam bawah sadarnya.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi seringkali dapat berpengaruh pada karyawan lain yang sedang bekerja dan berdampak pada konsentrasi karyawan dalam bekerja, karyawan menjadi malas, tidak semangat bekerja sehingga karyawan akan semakin mengalami stres yang berlarut-larut dan berkepanjangan, yang makin memperburuk kondisi fisik maupun psikis karyawan. Oleh karena itu guna mengatasi berbagai persoalan yang berkaitan dengan hal tersebut diharapkan karyawan membutuhkan efikasi diri yang tinggi, karena dengan efikasi diri yang tinggi karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk menghadapi berbagai persoalan yang ada di perusahaan, termasuk diantaranya yaitu adanya kemungkinan terjadi PHK.

Kenyataannya, berbagai persoalan yang terjadi di perusahaan seringkali belum mampu terselesaikan dengan baik. Salah satu contoh persoalan yang terjadi di perusahaan yang akan penulis teliti yaitu CV. Glory Garment melakukan pemutusan PHK pada beberapa karyawan. Keputusan tersebut dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada, namun terkadang pula manajemen perusahaan harus melakukan keputusan secara sepihak jika sudah tidak dapat menemukan titik temu antara pihak perusahaan dengan pekerja. Kondisi ini tentu saja berpengaruh pada karyawan lain. Jika karyawan belum memiliki efikasi diri tentu saja hal tersebut dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan dan juga bagi perusahaan secara umum, namun jika karyawan sudah memiliki efikasi diri yang tinggi maka karyawan tersebut yakin dan mengantisipasi PHK yang akan terjadi dan mencari jalan keluar yang terbaik. Meskipun demikian uraian teoretis tersebut perlu di buktikan lagi secara empiris.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang hendak diangkat dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan terhadap kemungkinan terkena PHK pada karyawan? Mengacu pada permasalahan tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan memilih judul : Hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan terhadap kemungkinan terkena PHK pada karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan terhadap kemungkinan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Sumbangan efektif efikasi diri dengan kecemasan terhadap kemungkinan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).
3. Tingkat efikasi diri pada karyawan.
4. Tingkat kecemasan terhadap kemungkinan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).

C. Manfaat penelitian

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan perusahaan

Penelitian dapat memberikan kontribusi dan informasi khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan terhadap kemungkinan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan bijaksana sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan informasi khususnya tentang kondisi efikasi diri dan kecemasan terhadap kemungkinan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) pada karyawan, sehingga dapat mengantisipasi dengan melakukan usaha-usaha yang positif untuk meminimalisir dampak negatif dari pemutusan hubungan kerja (PHK).

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan wacana pemikiran untuk mengembangkan, memperdalam, dan memperkaya penelitian ilmiah khususnya mengenai hubungan antara efikasi diri dan kecemasan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK).